

BAB I

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Produktivitas

Secara teoritis pengertian produktivitas telah dikemukakan beberapa ahli. Salah satunya menurut Ravianto dalam Sutrisno (2017), bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan

Pendapat lain yang menjelaskan produktivitas dikemukakan oleh Sedarmayati (2018) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan pendapat lain menurut Martono (2019) menjelaskan bahwa Produktivitas merupakan rasio antara besaran volume output terhadap besaran input yang digunakan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan sikap atau perilaku karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang telah di tentukan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas dan waktu yang sudah di tentukan. Sehingga mampu membuat perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Semua perusahaan pasti mempunyai keinginan agar semua tenaga kerja mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Untuk itu terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun lingkungan perusahaan menurut beberapa ahli.

Menurut Martono (2019) mengatakan bahwa produktivitas dapat dipengaruhi beberapa faktor, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. *Manajemen*, merupakan komitmen atas keberhasilan organisasi, memegang teguh dan menjalankan visi misi, serta merancang strategi untuk mencapai keberhasilan organisasi. Anggota tim bertanggung jawab menjalankan strategi tersebut
2. *Motivasi*, alasan dan dorongan yang membuat manusia bertindak. Tindakan manusia yang berulang akan menjadi kebiasaan. Motivasi dapat memunculkan tindakan dan perilaku yang baik dari setiap manusia atau tenaga kerja. Selanjutnya perilaku dan tindakan yang baik ini dapat mendukung produktivitas kerja, dan akhirnya bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

3. *Disiplin*, perilaku dan tindakan seseorang yang sesuai dengan tuntutan dan tanggung jawab. Kedisiplinan harus selalu dibina oleh pemimpin dan semua pekerja, misalnya melalui poin-poin berikut:
 - a. Tindakan pemimpin yang mencontohkan sikap disiplin
 - b. Sistem visual management yang mengingatkan setiap pekerja akan potensi munculnya masalah
 - c. Coaching dan upaya komunikasi oleh pemimpin untuk terus menanamkan dan meningkatkan nilai-nilai kedisiplinan kepada semua pekerja, serta mendorong setiap pekerja untuk ikut menyebarkan nilai-nilai tersebut.
4. *Keterampilan*, kemampuan seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan menurut waktu dan/atau energi yang dimilikinya
5. *Penghasilan*, bentuk pemberian yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja sesuai dengan tanggung jawab yang dikerjakan, pencapaian selama waktu tertentu, dan kemampuan organisasi menyediakan pemberian tersebut.
6. *Kesehatan dan Lingkungan Kerja*, mencakup kondisi fisik kerja (kenyamanan, pencahayaan, sirkulasi udara) dan hubungan antara tenaga kerja (humoris, saling kerja sama, dan saling dukung). Jika kondisi keduanya baik, produktivitas dan motivasi kerja akan meningkat. Di sisi lain, kondisi kerja yang tidak baik akan berdampak buruk pada kesehatan tenaga kerja, sehingga produktivitas pun turun. Ditambah lagi dengan risiko berupa dampak terhadap unit kerja atau divisi lain.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu sebagai berikut:

1. *Pendidikan*, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
2. *Keterampilan*, pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.
3. *Disiplin*, pegawai yang disiplin, mudah ditertibkan dan bekerja dengan serius.
4. *Sikap Mental dan Etika Kerja*, karena pegawai bersikap mental dan beretika kerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.
5. *Motivasi*, pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja.
6. *Gizi dan Kesehatan*, apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhannya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja,

7. *Tingkat Penghasilan*, apabila tingkat penghasilan memadai maka akan dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
8. *Jaminan Sosial*, jaminan sosial yang diberikan suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.
9. *Lingkungan dan Iklim Kerja*, Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik menuju kearah peningkatan produktivitas.
10. *Hubungan Industrial Pancasila*, dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka akan,
 - a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat
 - b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas
 - c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas

11. *Teknologi*, Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan:

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

12. *Sarana Produksi*, mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang—adang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

13. *Manajemen*, berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

14. *Kesempatan Berprestasi*, Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Sutrisno (2017) yang mengutip Ravianto, Mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu sebagai berikut:

1. *Pendidikan*. Pendidikan akan mendorong karyawan bertindak produktif, sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tersebut. Seseorang yang mempunyai pendidikan maka akan mempunyai produktivitas kerja yang baik.
2. *Ketrampilan*. Ketrampilan dalam bekerja akan mendorong karyawan bertindak produktif. Ketrampilan juga banyak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, ketrampilan juga bisa di tingkatkan melalui kursus – kursus atau pelatihan kerja.
3. *Disiplin kerja*. Kesediaan karyawan dalam mentaati tata tertib yang telah ditentukan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan membuat perusahaan mencapai tujuannya dengan baik pula bila disiplin kerja yang buruk akan menjadi penghalang perusahaan untuk mencapai tujuan.
4. *Sikap dan etika kerja*. Sikap dan etika menjadi pedoman dalam berperilaku saat bekerja agar karyawan menjadi produktif dalam menjalankan pekerjaannya.
5. *Motivasi*. Motivasi adalah dorongan yang ada pada karyawan untuk menjadi lebih produktif. Pimpinan perlu memberikan motivasi para karyawan agar karyawan giat bekerja.
6. *Gizi dan kesehatan*. Gizi dan kesehatan yang baik akan membuat karyawan dalam bekerja menjadi semangat dan hal ini akan menciptakan produktivitas yang baik.

7. *Tingkat penghasilan.* Tingkat penghasilan yang sesuai dengan posisi karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik dan hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas.
8. *Jaminan sosial.* Jaminan sosial yang diberikan pada karyawan yang sesuai membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan fokus pada pekerjaannya yang akan mempengaruhi produktivitas.
9. *Lingkungan kerja.* Lingkungan kerja yang baik dan aman akan mempengaruhi produktivitas karyawan.
10. *Iklm kerja.* adalah hasil perpaduan antara suhu, kelembaban, kecepatan udara gerakan dan panas radiasi dengan tingkat pengeluaran panas dari tubuh tenaga kerja sebagai akibat dari pekerjaannya.
11. *Teknologi.* Teknologi membuat proses produksi menjadi lebih baik serta mampu dikerjakan tepat waktu.
12. *Sarana produksi.* Sarana produksi yang buruk akan menyebabkan pemborosan bahan baku dan sebaiknya sarana produksi harus saling mendukung.
13. *Manajemen.* Sistem yang telah ditetapkan atasan untuk mengelola dan mengendalikan bawahannya agar menjadi lebih produktif
14. *Prestasi.* Prestasi akan mendorong karyawan menjadi giat untuk bekerja.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, peneliti sependapat dan memilih faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas oleh Sutrisno (2017) yang mengutip Ravianto yaitu:

1. Pendidikan

2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap & Etika Kerja
5. Motivasi
6. Gizi & Kesehatan
7. Tingkat Penghasilan
8. Jaminan Sosial
9. Lingkungan Kerja
10. Iklim Kerja
11. Teknologi
12. Sarana Produksi
13. Manajemen
14. Prestasi

2.1.1.2 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Beberapa ahli telah mengemukakan untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, salah satunya menurut Sutrisno (2017) mengemukakan untuk mengukur produktivitas kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. *Kemampuan*, Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang

dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka

2. *Meningkatkan hasil yang dicapai*, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. *Semangat kerja*, merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya
4. *Pengembangan diri*, Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya , pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. *Mutu*, Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lau. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang pada gilirannya akan berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. *Efisiensi*, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek

produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Pendapat lain yang mengemukakan tentang indikator yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan menurut Simamora (2004), terdapat 3 indikator yang dapat digunakan sebagai berikut :

1. *Kuantitas kerja*. Hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. *Kualitas kerja*. Standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. *Ketepatan waktu*. Aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi *output*.

Selanjutnya indikator produktivitas kerja dalam bukunya Dr. Machmed Tun Ganyang (2018) menyebutkan hal-hal yang menjadi indikator dari rendahnya produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. *Kualitas*. Produk yang dihasilkan harus memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan. Divisi riset dan pengembangan harus terus berupaya melakukan perbaikan di segala bidang. Hanya produk yang berkualitas yang dapat diterima oleh pasar sasaran secara menguntungkan.

2. *Kuantitas*. Tidak hanya kualitas yang baik, tetapi jumlah produk yang dihasilkan harus mencapai target yang ditetapkan. Jika produk yang dihasilkan dan dijual hanya sedikit, maka harga pokok produksi akan menjadi tinggi, dan harga jual akan tinggi pula sehingga tidak mampu bersaing.
3. *Kontinuitas*. Baik kualitas maupun kuantitas produk yang dihasilkan harus terjaga berkesinambungannya dalam jangka waktu yang lama dan stabil.
4. *Kehematan*. Indikator yang tidak dapat diabaikan juga bahwa produk yang dihasilkan harus efisien waktu, hemat pemakaian bahan baku dan sumber daya lainnya agar harga pokok produksi rendah.

Dari pendapat beberapa para ahli diatas yang mengemukakan tentang indikator produktivitas kerja karyawan, maka peneliti memilih untuk menggunakan indikator sebagaimana yang telah disampaikan oleh Sutrisno (2017) yang menyatakan bahwa indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut,

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

2.1.2 Pengertian Keterampilan kerja

Pada dasarnya keterampilan adalah kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan. Orang yang berpengetahuan belum tentu punya keterampilan. Sebaliknya orang yang mempunyai keterampilan belum tentu punya kemampuan tentunya salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan adalah melaksanakan secara berulang kali untuk bisa terampil dan bertanya pada yang sudah terampil untuk bisa mengetahui cara-cara di lapangan dalam pelaksanaannya.

Beberapa ahli telah mengemukakan pengertian keterampilan kerja, salah satunya dalam buku Martono (2019) yang berjudul ‘ Analisis Produktivitas dan Efisiensi ‘ keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan.

Adapun pendapat lain menurut Budi (2009) keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai atau melakukannya secara terus-menerus.

Sedangkan pendapat lain yang diuraikan oleh Spencer dalam Sutrisno (2016) keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Dari pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan perusahaan berdasarkan langkah-langkah yang dikuasai secara terus menerus dan bertanggung jawab. Yang mana kemampuan ini bisa dilihat dari

output yang dihasilkan oleh karyawan tersebut mulai dari jumlah maupun kualitas barang yang dihasilkan.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan kerja menurut Davis dan John (2008) sebagai berikut :

1. *Pengetahuan.* Merupakan berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan akal. Pengetahuan muncul ketika seseorang menggunakan akal budinya untuk mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum pernah dilihat atau dirasakan sebelumnya.
2. *Kemampuan.* Merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau bidang yang telah dikuasai.

2.1.2.2 Indikator keterampilan kerja

Berikut ini adalah indikator keterampilan kerja menurut Budi (2009) diketahui sebagai berikut :

1. *Mengetahui tugas yang harus dikerjakan di tempat kerja.* Setiap karyawan harus mengetahui apa yang harus di kerjakan di tempat bekerja dan itu sudah menjadi tanggung jawab setiap karyawan didalam perusahaan.
2. *Mengetahui cara mengerjakan tugas atau pekerjaan.* Setiap karyawan mengetahui cara melaksanakan tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan supaya tidak salah dalam menjalankan intruksi pimpinan.
3. *Mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit.* Karyawan dituntut mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan sesuai dengan

kemampuan karyawan agar hasil yang diberikan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

4. *Selalu mempunyai inspirasi dalam mengerjakan pekerjaan.* Karyawan baru mempunyai ide-ide kreatif dan mempunyai inspirasi dalam menjalani pekerjaannya untuk pandangan ke depan yang lebih baik dari sebelumnya.
5. *Berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan.* Karyawan harus berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan agar produk yang dihasilkan bisa lebih baik.

2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seorang karyawan yang mematuhi terhadap peraturan perusahaan, bekerja sesuai waktu yang ditentukan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugasnya serta memberikan hasil kerja berdasarkan ketentuan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan

Beberapa ahli telah mengemukakan pengertian disiplin kerja, salah satunya menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017), mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pendapat lain diuraikan oleh Ganyang (2018) bahwa, disiplin kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun

kebiasan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan.

Sedangkan pendapat lain dikemukakan oleh Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan menerima, mentaati, mematuhi dan melaksanakan peraturan dan norma-norma yang ada secara konkrit maupun yang sudah menjadi budaya dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang dan tanggungjawab kepada perusahaan.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017), faktor yang mempengaruhi disiplin adalah :

1. *Besar kecilnya pemberian kompensasi.* Besar kecilnya pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. *Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.* Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. *Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.* Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. *Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.* Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
5. *Ada tidaknya pengawasan pimpinan.* Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. *Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.* Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7. *Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.*

Kebiasaan positif saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan. Melontarkan pujian, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan, dan memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerjanya.

2.1.3.2 Indikator disiplin kerja

Menurut Rivai (2011), mengemukakan bahwa disiplin kerja diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. *Kehadiran*, Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan , dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. *Ketaatan pada peraturan kerja*, Karyawan yang taat pada peraturan kerja yakni taat terhadap cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. *Ketaatan pada standar kerja*, Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. *Tingkat kewaspadaan tinggi*, Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

2.1.3.3 Jenis-jenis disiplin kerja

Disiplin kerja harus diupayakan oleh manajemen dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Secara sederhana jenis disiplin kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif

Merupakan upaya untuk menumbuh-kembangkan kedisiplinan pada diri setiap karyawan untuk melaksanakan berbagai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Merupakan salah satu wujud penegakan disiplin konkrit berupa pemberian sanksi kepada karyawan yang terbukti melanggar peraturan.

3. Disiplin Komparatif

Merupakan mengaplikasikan kedisiplinan kerja di perusahaan sendiri atas dasar kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan lain yang sudah terbukti sukses, dengan tujuan meraih kesuksesan dan kedisiplinan kerja seperti di perusahaan yang menjadi pembandingnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini nanti akan menjadi salah satu acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Peneliti mengangkat beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi, berikut ini merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian terdahulu

No	Judul Penelitian (Peneliti)	Variabel	Metode	Kesimpulan
1	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan non medis di Rumah sakit islam	Disiplin(X1), Produktivitas (Y)	Uji <i>Fisher's Exact Test</i>	Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

	aisyah (Kiki Ernawati, 2017)			
2	Pengaruh keterampilan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Wijaya Karya Beton Jatiwangi (Shofa Sutihat, 2016)	Keterampilan (X1), Motivasi (X2), Produktivitas (Y)	Analisis regresi linier berganda	Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas
3	Pengaruh disiplin kerja, motivasi, keterampilan dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Sri Wahyuni, 2018)	Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Keterampilan (X3), Prestasi Kerja (X4), Produktivitas (Y)	Analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Perbandingan antara peneliti terdahulu di atas dengan rencana penelitian, yang akan rencana peneliti lakukan dapat di uraikan sebagai berikut

:

1. Penelitian tabel nomer 1

a. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel disiplin kerja (X1) dan produktivitas (Y)

b. Perbedaan

1. Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi penelitian dimana peneliti terdahulu bertempat di Rumah

sakit Islam Aisyah sedangkan saya di PT. Agregat Prima Indonesia Jombang

2. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah metode analisis data dimana peneliti terdahulu menggunakan Uji *Fisher's Exact Tests* sedangkan saya menggunakan analisis regresi linier berganda.

2. Penelitian tabel no 2

a. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel keterampilan (X1) dan produktivitas (Y).

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi penelitian dimana peneliti terdahulu bertempat di PT Wijaya Karya Beton Jatiwangi sedangkan saya di PT Agregat bPrima Indonesia.

3. Penelitian tabel no 3

a. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel disiplin kerja (X1), keterampilan (X2) dan produktivitas (Y).

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi penelitian dimana peneliti terdahulu bertempat di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sedangkan saya di PT Agregat prima Indonesia.

Dari penjelasan tersebut berarti penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan peneliti tidak sepenuhnya sama, ada perbedaannya yaitu dalam hal objek penelitian dan metode penelitian.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja

Secara konseptual, menurut peneliti produktivitas merupakan sikap atau perilaku karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan kuantitas, kualitas dan waktu yang sudah ditentukan, untuk mendukung tercapainya tujuan yang diharapkan. Sementara keterampilan kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan perusahaan berdasarkan langkah-langkah yang dikuasai secara terus menerus dan bertanggung jawab. Kemampuan dalam hal ini dapat dilihat dari output yang dihasilkan.

Berdasarkan pembahasan yang telah peneliti uraikan diatas, dapat diketahui bahwa keterampilan kerja karyawan menjadi tolak ukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, entah itu dengan menggunakan akal, pikiran, kreativitas dalam menciptakan nilai atau hasil kerja yang dicapai. Oleh karena itu pentingnya keterampilan kerja karyawan bagi perusahaan untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Dengan demikian semakin baik keterampilan seorang karyawan, akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shofa Sutihat (2016) di PT Wijaya

Karya Beton Jatiwangi membuktikan bahwa keterampilan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

2.3.2 Hubungan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan menerima, mentaati, mematuhi dan melaksanakan peraturan dan norma-norma yang ada secara konkrit maupun yang sudah menjadi budaya dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang dan tanggungjawab kepada perusahaan.

Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Disiplin kerja para karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan.

Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yakni Kiki Ernawati (2017) di Rumah Sakit Islam Aisyah membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

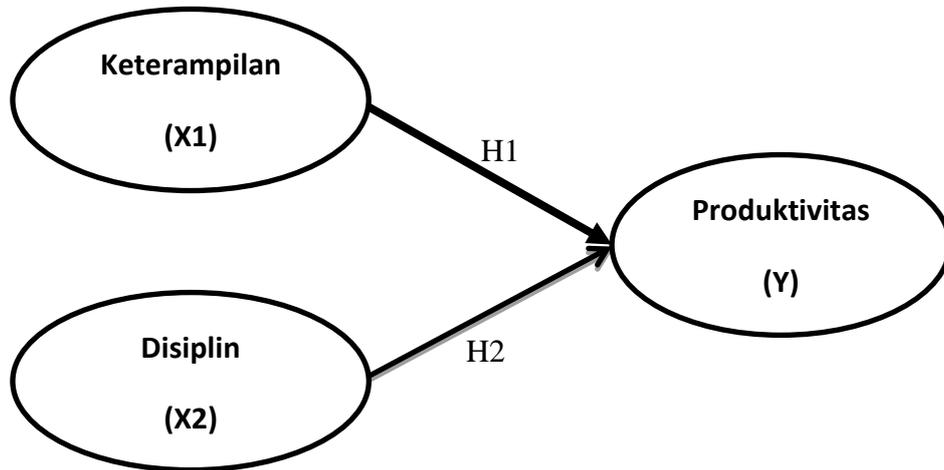
2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah peneliti uraikan diatas, maka peneliti berpendapat bahwa produktivitas adalah sikap atau perilaku karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang telah di tentukan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas dan waktu yang sudah ditentukan,sehingga mampu membuat perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan.

Kemudian secara konseptual peneliti terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain *keterampilan* dan *disiplin*. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan kerja dan disiplin kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian, semakin disipli terampil karyawan dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula produktivitasnya.

Semakin tinggi tingkat keterampilan karyawan makan akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Begitu pula semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas kerja karyawan.

Kerangka pemikiran diatas dapat digambarkan dalam sebuah model analisis sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang peneliti sampaikan diatas, maka dapat dirumuskan dugaan sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 :Diduga Keterampilan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

H2 : Diduga Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).